

Грузинцева Е.
Научный руководитель: д-р.социол.наук, профессор Дырин С. П
Елабужский институт Казанского (Приволжского) Федерального Университета
г. Елабуга

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ РЕЗЕРВА КАДРОВ ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В данной работе рассмотрены основные теоретические вопросы, связанные с формированием резерва кадров в сфере образовательной деятельности.

Ключевые слова: образование, образовательная деятельность, кадры, кадровый резерв.

Gruzintzeva E.
Scientific supervisor: Scientific supervisor: Dss, Professor Dyurin S. P.
Yelabuga institute of the Kazan (Volga) Federal University
Yelabuga

THEORETICAL APPROACHES TO THE FORMATION OF RESERVES TRAINING FOR EDUCATIONAL ACTIVITIES

Abstract. In this work, the basic theoretical issues related to the formation of personnel reserve in educational activities.

Keywords: education, educational activity, human resources, personnel reserve.

В современном обществе одной из главных направленностей в системе управления персоналом является подготовка и организация кадровых резервов. Данное направление является важным в любой организации. Образовательные учреждения не являются исключением. Кадровые резервы – это ключевое звено и необходимая составляющая в любой кадровой деятельности.

Под кадровым резервом в образовательных учреждениях понимается группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к преподавательской, научной или управленческой деятельности, отвечающих требованиям и компетенциям, предъявляемым к должности в соответствии с ее профилем, прошедших отбор, систематическую целевую подготовку и достигших положительных результатов в своей сфере деятельности. Для включения в кадровый резерв преимущественно рассматриваются работники этого образовательного учреждения, однако в него могут войти сотрудники и других образовательных учреждений, научных организаций и предприятий.

Во всех образовательных учреждениях можно выделить три вида кадрового резерва.

1) Оперативный кадровый резерв – кандидаты на замещение руководящих должностей, должностей профессорско-преподавательского состава (ППС), уровень профессиональной подготовки, деловые и личностные качества которых позволяют им приступить к работе в руководящей должности в настоящее время или в ближайшем будущем.

2) Перспективный кадровый резерв – специалисты, имеющие необходимый стаж работы и заинтересованные в перспективе своего продвижения на вышестоящие должности (более высокие преподавательские или научные позиции) при условии приобретения необходимых знаний и навыков.

3) Стратегический кадровый резерв – молодые сотрудники с высоким лидерским потенциалом, которые смогут занять руководящие должности через 3-5 и более лет при условии поэтапной профессиональной подготовки.

Формирование кадрового резерва в первую очередь направлено на обеспечение кадровой преемственности, совершенствование и развитие важных для достижения стратегических целей образовательного учреждения профессиональных компетенций научных и педагогических работников и административно-управленческого персонала. Оно включает в себя следующие этапы:

- составление перечня должностей, на которые формируется указанный кадровый резерв;
- составление списка кандидатов в кадровый резерв на замещение должностей;
- формирования планов развития для каждого участника программы подготовки резерва;
- оценка и отбор в кадровый резерв на замещение должностей;
- составление и утверждение списка лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей.

Подготовка лиц, зачисленных в кадровый резерв, производится по индивидуальному плану, в котором должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, зачисленным в резерв, необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.

В индивидуальном плане подготовки лиц, зачисленных в кадровый резерв, могут быть использованы такие формы работы, как:

- обучение основам, современным методам и приемам организации управления, экономики и законодательства;
- решение отдельных вопросов по профилю должности;
- исполнение обязанностей по должности, на которую состоит в резерве;
- участие в работе конференций, совещаний, семинаров, рабочих групп, оргкомитетов с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией должности, на которую состоит в резерве.

Формирование кадрового резерва, а также дальнейшая работа с лицами, зачисленными в этот резерв, позволит образовательному учреждению подготовить мотивированных, нацеленных на долговременную карьеру, заинтересованных в профессиональном росте сотрудников.

Косинова Н.А., Безруков А.П.

*Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Бутенко Е.Д.
ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет»,
г. Ставрополь*

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Анотация. В статье рассматриваются факторы социально-экономического развития региона Ставропольского края, особенности формирования социально-экономического потенциала региона.

Ключевые слова: потенциальные возможности региона, степень использования потенциала, эффективное использование потенциала, качество воспроизводственных процессов, система регионального воспроизводства, ресурсная обеспеченность.

SOCIO-ECONOMIC POTENTIAL OF STAVROPOL REGION

Abstract. The article discusses the factors of socio-economic development of the region as an example of the Stavropol Territory, particularly the formation of social and economic potential of the region at present.

Keywords: potential of the region, the capacity utilization, efficient use of capacity, quality of the reproduction processes, the system of regional reproduction, and resource security.

Региональная экономика исследует формирование и расположение производительных сил, социально-экономические процессы на территории страны и ее регионов в тесной увязке с естественно-природоохранными критериями. Вплоть до начала нынешнего века в исследованиях, приуроченных к вопросам региональной экономики, экономический потенциал определялся как совокупная способность экономики страны, ее отраслей, предприятий, хозяйств осуществлять производственно-экономическую деятельность, выпускать продукцию, товары, услуги, удовлетворять запросы населения, общественные потребности, обеспечивать развитие производства и потребления [6].

Ставропольский край обладает богатым ресурсным потенциалом. По данным геолого-экономической оценки, проведенной Северо-Кавказским филиалом ФГУП «ВИЭМС», минерально-сырьевой потенциал извлекаемых запасов и прогнозных ресурсов полезных ископаемых в недрах края в настоящее время составляет порядка 56 млрд. долларов. К наиболее важным относится углеводородное сырье, составляющее 38% от общей стоимости полезных ископаемых (32% из них приходится на нефть), а также общераспространенные полезные ископаемые или строительные материалы, доля которых составляет 42% [5]. Остальные полезные ископаемые: титан, цирконий, стекольные пески, минеральные и теплоэнергетические воды составляют 10%. Стоимостная доля пресных подземных вод высокого качества в минерально-сырьевом потенциале также оценивается в 10%. В крае имеются месторождения газа общероссийского значения (Мирненское, Сенгилеевское и Северо-Ставропольско-Пелагиадинское), нефти, меди (Урупское), полиметаллов (Эльбрусское), каменного угля (Хумарийское). Богат край стройматериалами и минеральными источниками. Одной с главных характеристик, расценивающих